

Sectorconvenant 2021 - 2022 afgesloten tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van sector Handel in brandstoffen (PC 127)

Tussen de VLAAMSE REGERING,

hierbij vertegenwoordigd door:

- Mevrouw Hilde Crevits, De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale economie en Landbouw,
- De heer Ben Weyts, De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

hierna de “Vlaamse Regering” genoemd,

en de SOCIALE PARTNERS SECTOR Handel in Brandstoffen,

met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

- De heer Etienne Rigo, Voorzitter BRAFCO;
- De heer Johan Mattart, Algemeen Directeur BRAFCO;

met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

- De heer Koen Ryckenboer, Algemeen sectorverantwoordelijke ACV-TRANSCOM;
- De heer Frank Moreels, Federaal secretaris Wegvervoer en Logistiek BTB-ABVV;

hierna “de sector” genoemd,

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

Verbintenissen van de Vlaamse Regering

Artikel 1. De Vlaamse Regering verbindt er zich toe in het kader van voorliggende overeenkomst tijdens de periode van **1 januari 2021 tot en met 31 december 2022** een maximale toelage van **98.000,00 EUR** uit te betalen aan het Sociaal Fonds voor de ondernemingen van Handel in Brandstoffen, Léon Lepagestraat 4 te 1000 Brussel (ondernemingsnummer: 0423.955.227 - bankrekeningnummer: BE65 3100 0192 1696) ter financiering van 1 VTE sectorconsulent.

Artikel 2. De Vlaamse Regering stimuleert en ondersteunt de uitvoering van voorliggende overeenkomst door het organiseren van :

1. ad hoc-overleg met de sociale partners, op vraag van de sectoren;
2. klankbordvergaderingen waarbij knelpunten worden besproken en desgevallend beleidsaanbevelingen kunnen worden geformuleerd, op vraag van de sectoren;
3. netwerkbijeenkomsten met de sectorconsulenten die fungeren als doorgeefluik van informatie en die in het teken staan van onder meer ervaringsuitwisseling, opbouw van expertise, en sectoroverschrijdende samenwerking.

Verbintenissen van de sector

Artikel 3. De sector verbindt zich ertoe om conform artikel 4 van het decreet van 29 maart 2019 betreffende het kwaliteits- en registratiemodel van dienstverleners in het beleidsdomein werk en sociale economie een kwaliteitsregistratie op organisatieniveau aan te tonen. De wettelijke verplichtingen op het vlak van de kwaliteitsregistratie dient uiterlijk op 31 maart 2021 vervuld te zijn.

Artikel 4. De sector Handel in brandstoffen verbindt zich ertoe om, op basis van het door de VESOC-partners goedgekeurde, inhoudelijke kader voor de sectorconvenants 2021-2022, een sectorale **omgevingsanalyse** en **visie** te ontwikkelen en vanuit deze visie **prioriteiten** te bepalen en er doelgerichte **acties** aan te koppelen. De sectorspecifieke maatregelen geformuleerd in dit convenant zijn verbintenissen die betrekking hebben op het ondersteunen en uitvoeren van:

- de afstemming tussen onderwijs en de arbeidsmarkt;
- een competentiebeleid, waaronder leven lang leren;
- het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, vermeld in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

Artikel 5. De sector verbindt er zich toe de werkingssubsidie uitsluitend aan te wenden ter uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen. Hiertoe worden effectief 1 VTE sectorconsulent ingezet. Zij zijn tewerkgesteld in een paritair beheerde organisatie en werken onder paritair

toezicht. Ze zijn belast met het geheel van coördinerende, rapporterende en ondersteunende taken ter uitvoering van het sectorconvenant.

De loon- en werkingskosten van deze sectorconsulenten komen in aanmerking als subsidiabele kosten voor zover zij betrekking hebben op de uitvoering van deze sectorspecifieke maatregelen en voor zover ze uitgevoerd worden binnen de looptijd van het sectorconvenant. Bij ziekte of ongeval van de sectorconsulent komt de periode van arbeidsongeschiktheid die door het gewaarborgd loon wordt vergoed in aanmerking voor de subsidie. De subsidie wordt in mindering gebracht wanneer de werkgever de afwezige sectorconsulent niet vervangt na afloop van de periode die is gedekt door het gewaarborgde loon. Periodes van tijdskrediet, loopbaanonderbreking of moederschapsverlof komen niet in aanmerking voor financiering, tenzij wordt aangetoond dat de functie van de sectorconsulent(e) tijdelijk tijdens zijn of haar afwezigheid door een vervang(st)er afdoende wordt uitgeoefend.

De maximale werkingssubsidie wordt toegekend voor de inzet van 1 VTE op jaarbasis. Indien de sectorconsulent tijdens zijn of haar afwezigheid niet afdoende vervangen wordt voor het continueren van de inspanningen in het kader van het sectorconvenant, vermindert de maximale werkingssubsidie. De werkingssubsidie wordt dan berekend per consulent per dag van de looptijd. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop geen/te weinig consulenten tewerk gesteld waren en in mindering gebracht.

De sector zal de naam van de sectorconsulenten aan het departement Werk en Sociale Economie bezorgen en wijzigingen melden.

Artikel 6. Ter verantwoording en ter evaluatie van deze overeenkomst bezorgt de sector ten laatste op **31 januari 2022** een voortgangsrapport en ten laatste op **31 januari 2023** een eindrapport aan het departement Werk en Sociale Economie. Het voortgangs- en eindrapport omvatten:

- de rapportering over de verschillende initiatieven ter realisering van het actieplan;
- de toetsing van de realisaties aan de resultaatsverbintenissen en de doelstellingen vermeld in het sectorconvenant;
- de verantwoording van de aanwending van de ontvangen subsidiebedragen (enkel voor het eindrapport).

Het departement Werk en Sociale Economie bezorgt de richtlijnen inzake de rapportering tijdig aan de sector.

Omgevingsanalyse

1. De sector in cijfers en trends

KENMERKEN VAN DE ONDERNEMINGEN

Werkgevers en werknemers actief in de sector van de brandstoffenhandel vallen onder het PC 127. De sector omvat voornamelijk bedrijven met de volgende activiteiten:

1. Distributie van brandstoffen

De meerderheid van de werkgevers (78%) is actief in de distributie van vloeibare brandstoffen (stookolie), vloeibaar gemaakte petroleumgassen (butaan en propaan) en vaste brandstoffen (steenkool en pellets). Een groot deel van de ondernemingen heeft een mix van verschillende brandstoffen in hun aanbod.

2. Bevoorraden van tankstations

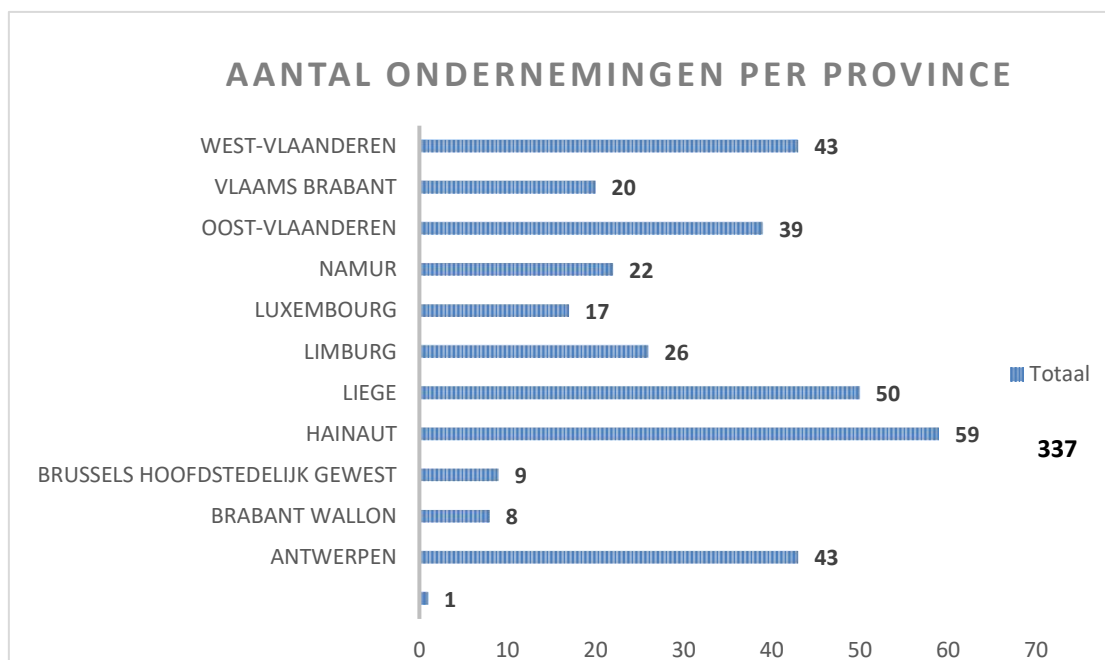
Een tweede groep ondernemingen (15%) is actief in het vervoer van motorbrandstoffen (diesel, benzine, LPG, CNG en biobrandstoffen) naar tankstations.

3. Bevoorraden van vliegtuigen

Tot slot is er een klein deel actief in het bevoorraden van vliegtuigen met kerosine.

Een opvallende evolutie is de energietransitie waarin de sector van de handel in brandstoffen een belangrijke rol speelt. Brandstoffen zullen nog lange tijd essentieel blijven, maar de brandstoffen van morgen zullen verschillen van die van vandaag. De ontwikkeling van koolstofarme vloeibare brandstoffen, synthetische brandstoffen, Power-To-Fuels brandstoffen (e-fuels) en geavanceerde biobrandstoffen bieden concrete oplossingen op weg naar een koolstofarme maatschappij. Om de energietransitie te realiseren is een mix van verschillende energiebronnen nodig die dankzij hun unieke karakteristieken inspelen op specifieke energiebehoeften. Onze sector wil meewerken aan deze energietransitie en de werkgevers en werknemers actief in de sector van de brandstoffenhandelaars helpen evolueren tot energieoperatoren. Een eerste doelstelling die de sector wil behalen is om de huidige brandstoffenhandelaars te informeren en sensibiliseren over hoe hun beroep in de toekomst zal evolueren. Enkel en alleen fossiele brandstoffen verkopen zal geen optie meer zijn: de grootste troef waarover ze beschikken is een trouw cliënteel die ze kunnen begeleiden in die veranderingen en aan wie ze op termijn nieuwe diensten en advies kunnen leveren. Zij zullen moeten leren omgaan met nieuwe vormen van brandstoffen, waarbij een degelijke vorming zal nodig zijn. Onder andere ervaringen binnen de sector, kennisdeling met energiespecialisten, wetenschappelijke studies en onderzoek zullen de te volgen richting aangeven.

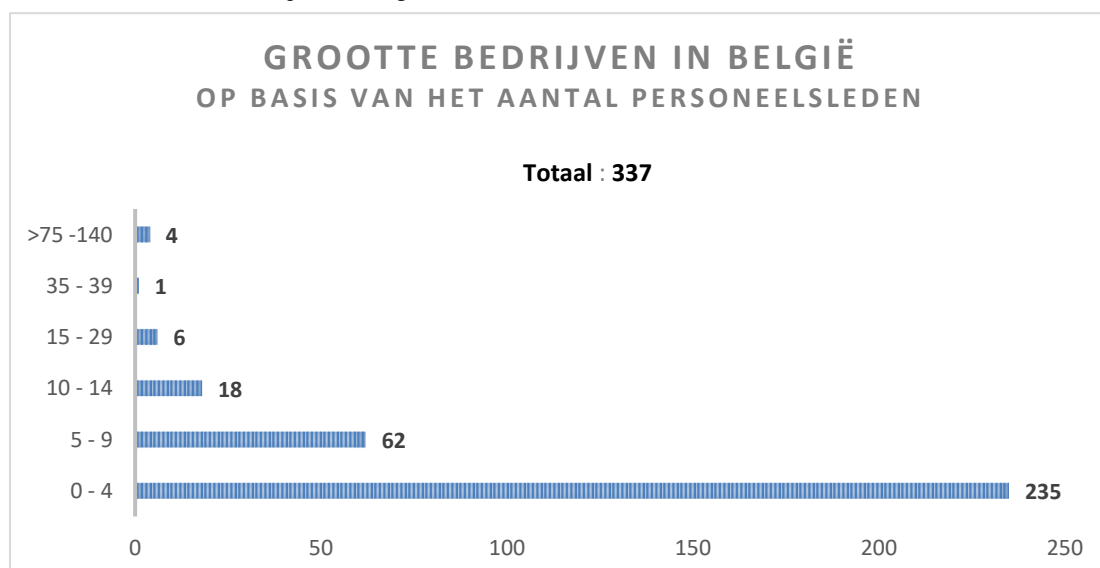
Tabel 1: Overzicht aantal ondernemingen per provincie (België)



(Bron- RSZ 2^{de} kwartaal 2020)

De sector telde in het 2^e kwartaal van 2020, 337 ondernemingen die vallen onder het paritair comité 127. Daarvan zijn er 171 bedrijven actief in Vlaanderen, 156 in Wallonië en 8 in Brussel. Ten opzichte van de cijfers bij aanvang van vorige sectorconvenant (2018-2019) is er een aanzienlijke daling van het aantal ondernemingen (-49) merkbaar. Een verklaring hiervoor is de stopzetting van kleine bedrijven en overnames door grote bedrijven.

Tabel 2: Grootte bedrijven (België)



(Bron- RSZ- 2^{de} kwartaal 2020)

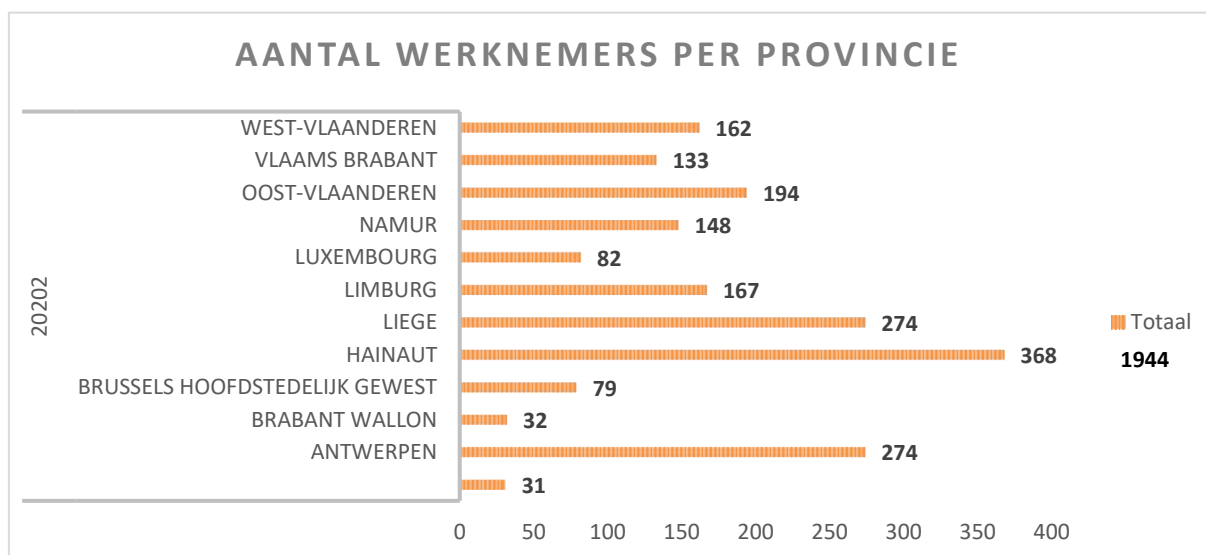
Hoewel het aandeel van grotere bedrijven blijft stijgen, heeft de sector een uitgesproken KMO-karakter. Bijna 70 % van de ondernemingen tellen minder dan 5 werknemers. Van de 337 bedrijven

in België tellen er slechts 4 meer dan 50 werknemers (2%). Er zijn 297 micro-ondernemingen met minder dan 10 werknemers (88%). Kenmerkend voor onze sector is dat bij de kleine bedrijven de zaakvoerder ook de personeelsverantwoordelijke is. Tevens helpt deze zaakvoerder in drukke periodes mee met de levering van brandstoffen bij klanten ter plaatse. Deze veelzijdige taakinvoering belet deze bedrijven voldoende tijd te besteden aan hun personeelsbeleid. Bijgevolg is het belangrijk om adviezen inzake personeelsbeleid (werkbaar werk, levenslang leren, competentiebeleid,...) aan te passen aan de grootte van het bedrijf. De sector zal daarom ook extra aandacht besteden aan het verstrekken van gerichte informatie en laagdrempelige tools inzake HR-gerelateerde thema's.

KARAKTERISTIEKEN VAN TEWERKSTELLING

Aantal werknemers

Tabel 3: Overzicht aantal werknemers per provincie (België)



(Bron- RSZ 2^{de} kwartaal 2020)

Er zijn in de sector 1944 werknemers (arbeiders) tewerkgesteld, verspreid over de verschillende provincies. De provincie Henegouwen telt het meest aantal tewerkgestelden in de sector gevolgd door de provincie Antwerpen en Luik. Vlaanderen en Wallonië tellen ongeveer een gelijk aantal arbeiders tewerk: 930 in Vlaanderen en 904 in Wallonië. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest telt 79 werknemers. Het aantal werknemers is de laatste jaren stabiel gebleven.

Taken en verantwoordelijkheden werknemers

De arbeiders zijn voornamelijk vracht- en tankwagenbestuurders met rijbewijs C of CE en ADR-getuigschrift. Ze staan hoofdzakelijk in voor het laden en lossen, het transport en de distributie van vaste, gasvormige en of vloeibare brandstoffen. De werknemers presteren 40 uur per week. De werklust is sterk periode- en prijsgebonden (winter versus zomer en marktprijzen). De distributie aan huis van brandstoffen is intens ingevolge het grote aantal korte ritten, het manueel dragen van pellets en gasflessen en of het trekken van slangen voor de levering van huisbrandolie. De arbeid gebeurt soms in extreme weersomstandigheden en in stressvolle verkeersomstandigheden. Tijdens hun taakverdeling hebben de chauffeurs sociaal contact binnen de privéruimte van de particulier/klant. Dusdanig vertegenwoordigen zij het imago van de werkgever/sector enerzijds en kunnen ze anderzijds een belangrijke schakel zijn in het verspreiden

van sectorale informatie (omtrent energietransitie, evolutie inzake alternatieve brandstoffen) en trends.

Impact coronacrisis op tewerkstelling

De brandstoffenhandel werd tijdens de lockdown beschouwd als een essentiële sector. Alle activiteiten zijn kunnen blijven doorgaan met naleving van de nodige veiligheidsregels. De spectaculaire daling van de olieprijs zorgde voor een tsunami aan bestellingen, vooral van huisbrandolie. Niettegenstaande het stookseizoen op zijn einde liep, plaatsten stookoliegebruikers massaal nieuwe bestellingen. Verder werd er door de opgelegde coronamaatregelen inzake telewerk aanzienlijk minder getankt bij de tankstations. Tot slot heeft de coronacrisis ook gevolgen gehad voor de vliegtuigbevoorraders, die tijdens deze periode uitsluitend ingezet werden voor het bevoorraden van vliegtuigen met vrachtgoederen. Volgens gegevens van de werkgeversfederatie Brafco was de verkoopvolume in tankstations met 75% gedaald. De prestatiegegevens verkregen via de RSZ tonen aan dat er in het 2^{de} kwartaal 18% minder is gepresteerd t.o.v. het 1^e kwartaal 2020. Met andere woorden 39% van het aantal werknemers actief in het 2^{de} kwartaal van 2020 werden op tijdelijke werkloosheid wegens corona geplaatst.

De verkoop van huisbrandolie is sinds eind juni sterk verminderd. Doordat iedere stookoliegebruiker zijn tank eerder heeft gevuld, voorspelt men voor een langere periode geen nieuwe bestellingen meer. Toch vermoed men dat er door de aanhoudende trend inzake thuiswerk terug een toename zal zijn van het aantal bestellingen van huisbrandolie. Daartegenover is uit de antwoorden op een rondvraag van de werkgeversorganisatie Brafco gebleken dat de verkoop van motorbrandstoffen sinds de zomerperiode is teruggekeerd tot 80% van het normale volume. Door het thuiswerken wordt aangenomen dat het huidige niveau (80-90%) de nieuwe norm zal worden. Dit zal een impact hebben op de werknemers actief binnen de bevoorrading van tankstations. Hieromtrent zal onze sector samen met de cluster 'transport en logistiek' de werkgroep transitie opstarten om te onderzoeken of operationele pistes kunnen worden ontwikkeld die transitie van werknemers in precare arbeidssituaties tussen de clustersectoren faciliteren. Voorbeeld: buschauffeurs die door Covid-19 moeten afvloeien maar kunnen opgevangen worden om tankwagenchauffeur te worden en vice versa.

Instroom

Daar er geen opleidingen in het onderwijs bestaan voor chauffeur brandstoffenhandel, worden nieuwe chauffeurs (werkzoekenden) via de beroepsopleiding van de VDAB opgeleid. Cijfers van de periode 2018 tonen aan dat er van de 264 werkende ex-cursisten, waarvan de sector van de logistiek en transport ook deel uitmaken, 3 (1,14%) aan het werk waren bij een bedrijf uit de brandstoffenhandel. De reden hiervoor is het lage aantal werkzoekenden tijdens deze periode en het grote deel dat uitstroomt naar de uitzendsector (42,42%). Een ander kwaliteitsvol instroominstrument die we gebruiken om werkzoekenden aan het werk te krijgen in de sector is de Individuele Beroepsopleiding in de Ondernemingen (IBO). Desondanks de grote inspanningen die de sector reeds geleverd heeft inzake bekendmaking van de IBO-projecten (reguliere IBO i.s.m. VDAB, IBO ter compensatie van de kilometerheffing i.s.m. Risesmart, en het jongerenproject YEP i.s.m. FOD Waso) zien we een daling van het aantal IBO's in de sector (2018: 7 IBO's, 2019: 4 IBO's en 2020: 2 IBO's). Niettemin zullen tijdens deze convenantperiode extra inspanningen geleverd worden om enerzijds de IBO-projecten te promoten bij de werkgevers en anderzijds de bedrijven in de sector die op zoek zijn naar nieuwe werknemers bekend te maken bij de partnerorganisaties.

DIVERSITEIT BIJ DE WERKNEMERS

Leeftijd

Tabel 4: Overzicht leeftijdsverdeling werknemers (België)

Leeftijdscategorie	2015	2016	2017	2018	2019	2020
18-19	0,47%	0,20%	0,50%	0,25%	0,35%	0,41%
20-29	11,58%	11,09%	10,93%	11,56%	10,52%	9,98%
30-39	21,86%	23,40%	22,91%	22,31%	22,86%	22,94%
40-49	31,40%	30,32%	29,86%	28,79%	28,20%	27,42%
50-59	28,64%	28,69%	28,90%	29,70%	30,16%	29,89%
60-69	5,74%	6,05%	6,60%	6,98%	7,50%	9,00%

(Bron RSZ 2^{de} kwartaal 2020)

De vergrijzing manifesteert zich reeds een aantal jaren in de sector. In bovenstaande tabel is merkbaar dat er een toename is van het aantal 50'ers en 50+'ers. De gemiddelde leeftijd in onze sector is 45 jaar. Meer dan de helft van de werknemers is tussen de 40 en 60 jaar. Tevens is het aandeel van de jongeren in de sector zeer laag. Amper 10% van de werknemers actief in de sector is jonger dan 30 jaar. Hieromtrent zijn er diverse verklaringen. Vooreerst is er geen opleiding in het dagonderwijs voor het beroep van chauffeur brandstoffenhandel waardoor het beroep minder bekend is bij jongeren. Door de arbeidsomstandigheden spreekt het beroep jongeren minder aan. Chauffeurs actief in de sector staan onder tijdsdruk en ervaren stress. Bovendien kloppen ze in bepaalde periodes veel uren, voornamelijk in de winter. Tot slot wordt er met gevaarlijke goederen gereden en wensen werkgevers daardoor liever te werken met mature werknemers, die ze niet altijd weten te vinden onder de jongeren.

Sinds januari 2020 heeft de sector in samenwerking met de FOD Waso een project opgestart (geldende voor 2 jaar) dat zich richt op jongeren (onder 26 jaar) behorende tot risicogroepen. Het Youth Energy Project (YEP) werd bij verschillende partnerorganisaties die actief zijn in het begeleiden van jongeren naar de arbeidsmarkt zijn gepromoot. De coronacrisis gooide echter roet in het eten, waardoor er voorlopig geen projecten zijn opgestart. De sector blijft het project volop promoten en hoopt in 2021 enkele projecten i.s.m. bedrijven en partnerorganisaties te kunnen opstarten.

Geslacht

Tabel 5: Geslacht werknemers (België)

Geslacht	2020	
Man	1890	97%
Vrouw	54	3%

(Bron RSZ 2^{de} kwartaal 2020)

Het aantal vrouwen actief in de sector blijft beperkt. Hun aandeel bleef in de periode 2015-2020 stabiel rond ongeveer 3%. Om aan te tonen dat vrouwen hun plaats hebben in de sector wensen we in samenwerking met de sociale partners een campagne op te zetten met verhalen van vrouwelijke chauffeurs. Hiermee hopen we vrouwen te overtuigen om in te stromen in de sector.

Scholingsgraad

Uit de groepssectorfoto die WSE heeft aangereikt kunnen we vaststellen dat de brandstoffenhandel qua scholing minder eisen stelt. Ongeveer 85% van de vacatures die in 2019 in Vlaanderen werden geplaatst stonden open voor kortgeschoolden. Er bestaan bovendien geen opleidingen voor de beroepen uit de sector van de brandstoffenhandel op het niveau van het hoger onderwijs.

Herkomst

Tabel 6: Tewerkstelling naar buitenlandse herkomst van de sector in detail (Vlaanderen)

Buurlanden	Oost-Europa	Rest-Europa	Turkije	Magreb	Afrika	Azië	Amerika + Oceanië
25,9%	8,1%	21,1%	8,1%	20,5%	7,6%	7,0%	1,6%

(Bron: Departement WSE- Groepssectorfoto 2020)

Het aandeel van werknemers met een buitenlandse herkomst is de laatste jaren toegenomen. In 2018 telde de sector ongeveer 21,8% werknemers met een buitenlandse herkomst. De stijging van het aantal personen van Europese origine is het sterkst. Hierbij domineren onze buurlanden met name Nederland en Frankrijk. Tevens zien we een significante aanwezigheid van personen met een Maghrebijnse herkomst.

2. Sterkte-zwakte analyse

- **Sterktes**

- Van zodra een werknemer beschikt over de juiste kwalificaties (vakbekwaamheid en ADR-attest) biedt de sector bijna 100% werkzekerheid
- Familiale sfeer binnen veel ondernemingen
- Interessante sociale voordelen voor werknemers actief in de sector
- Er is een sterke vertegenwoordiging van het aantal kortgeschoolden
- Duurzame samenwerking met VDAB
- Goede samenwerking met verschillende sectororganisaties (patronale en syndicale organisaties en clusterorganisatie)

- **Zwaktes**

- De gemiddelde leeftijd in onze sector is 45 jaar. Meer dan de helft van de werknemers is tussen de 40 en 60 jaar. Tevens is het aandeel van de jongeren in de sector zeer laag. Amper 10% van de werknemers is jonger dan 30 jaar
- Uit de cijfers van de verzekeraar blijkt dat een groot deel van de werknemers kampt met hoge fysieke aandoeningen (23% osteo-articulaire pathologieën in 2019) en stressbelasting (14,29% cardio- vasculaire aandoeningen in 2019), wat de werkbaarheid in het gedrang brengt
- Ondervertegenwoordiging van vrouwen (3%) en kansengroepen in de sector
- Te weinig instroom in de opleiding en de beroepen: geringe kennis van de sector bij jongeren
- Doordat er met gevaarlijke goederen gereden wordt willen werkgevers meer mature werknemers, die ze niet altijd weten te vinden onder de jongeren
- Desondanks een groot aanbod van IBO-projecten wordt hiervan nog te weinig gebruik van gemaakt door werkgevers
- Door een dalende marktvraag naar fossiele brandstoffen en ecologische bewustwording kampt de sector met een imago probleem
- Bedrijven uit de sector zijn voornamelijk KMO's. Deze zijn moeilijk bereikbaar voor externe partners: zoals de VDAB, De Werkplekarchitecten,.... Dit betekent dat ze weinig aandacht geven aan een duurzaam HR-beleid, zodat thema's als werkbaar werk, competentiebeleid en diversiteit niet of nauwelijks besproken worden

3. Sectorale uitdagingen

- **Korte termijn**

- Instroom

- Een belangrijke uitdaging is het aantrekken van voldoende gekwalificeerde chauffeurs om de uitstroom van het ouder wordend personeel op te vangen. Het sociaal fonds betracht deze problematiek aan te pakken door bedrijven te sensibiliseren om alle beschikbare ondersteuning inzake instroom te gebruiken. Ondersteuning zoals coach op de werkvloer, VDAB-workshops omtrent competentiegericht aanwerven, tewerkstellingspremies en IBO-projecten kunnen bedrijven helpen bij het aanwerven van nieuw talent.

- KMO-prioriteit

- Wij zijn ons ervan bewust dat kleine bedrijven weinig tijd hebben voor een bewust HR-beleid. Gezien het KMO-karakter binnen onze sector is het belangrijk deze ondernemingen op een gerichte manier te begeleiden en te ondersteunen. We zouden hierop willen inspelen door bedrijven HR-tools ter beschikking te stellen die eenvoudig te hanteren zijn. Deze tools dienen werkgevers te stimuleren in het opmaken van een eigen doordacht HR-beleid. We zullen deze tools tijdens bedrijfsbezoeken maar ook via onze verschillende communicatiekanalen (de website, de Facebookpagina en het vakblad Brandstoffen) promoten.

- Competentiebeleid en duurzame inzetbaarheid

- De vergrijzing in de sector manifesteert. De gemiddelde leeftijd in de sector is 45 jaar. Uiteraard erkennen we de kennis en competenties van deze oudere werknemers. Daarom vinden wij het onze taak om ook deze personen zo lang mogelijk met de nodige motivatie aan de slag te houden. Aandacht voor levenslang leren en een kennis (retentiebeleid) is dus noodzakelijk. De sector zal tijdens deze convenantperiode trachten bij te dragen tot het onderzoeken naar oplossingen inzake de vergrijzingsproblematiek.

Transities inzake digitalisering en automatisering zijn ook binnen de sector van de brandstoffenhandel merkbaar. In de functie van de chauffeur vertaalt dit zich in de volgende aspecten: communicatieprocessen, automatische registraties van het aantal geladen en geloste hoeveelheid brandstof (digitale meters), digitale boordcomputers, automatische betalingssystemen waarbij de boordcomputer het aantal liters registreert en automatisch aan de klant factureert,... Met andere woorden wordt iedereen langzaam met deze digitalisering geconfronteerd en moet men ook leren omgaan met deze transitie. Om ervoor te zorgen dat de noden op het vlak van digitalisering actueel blijven, zal de sector in samenwerking met de bedrijven onderzoek voeren naar nieuwe digitale processen op de markt.

Als gevolg van de snel veranderende marktsituatie in de sector is het belangrijk te weten welke hedendaagse en toekomstige competenties verwacht worden van chauffeurs/werknemers uit de sector. Sinds 2016 heeft de sector het project 'functieclassificaties' afgerond. Dit diende onder andere om een duidelijker en meer volledig beeld van de bestaande functies binnen de sector te verkrijgen, een beter zicht te

hebben op de opleidingsnoden en de veiligheidsaspecten bij het uitoefenen van de diverse functies in kaart te brengen. Om dit te actualiseren zal de sector in samenwerking met een onderzoeksbureau een competentieprognose uitvoeren. Wij hopen meer te leren over de ontwikkelingen op het vlak nieuwe tendensen in de sector en de invloed daarvan op de werknemers. Hoe beleven de chauffeurs hun job vandaag en wat hebben ze nodig naar de toekomst toe om hun job te kunnen blijven uitoefenen? De resultaten die voortvloeien uit de analyse uitgevoerd door het onderzoeksbureau willen we gebruiken om een sectorspecifieke competentiepas te creëren. Wij hopen op die manier nieuwe competenties te detecteren die belangrijk zullen worden voor arbeiders werkzaam in de huidige en toekomstige brandstoffensector.

De coronacrisis

Op korte termijn zal de coronapandemie veel economische gevolgen op diverse bedrijven uit de sector hebben. Negatieve implicaties voor het menselijk kapitaal in deze bedrijven, zijnde de werknemers blijven niet uit. Tijdelijke werkloosheid, stress, ontslag, psychologische impact, heroriëntering, maatschappelijke kosten, ... Het sectorfonds wil in samenwerking met re-integratieorganisaties, specifieke projecten gericht op deze problematiek ondersteunen. Het doel is om werknemers via een gerichte overdracht tijdelijk te kunnen begeleiden naar een duurzame jobinvulling in een ander bedrijf of sector.

Non-discriminatie en inclusie

Ondanks de toenemende diversiteit in de sector merken we dat bepaalde (kansen)groepen ondervertegenwoordigd zijn (vrouwen, jongeren, personen met een beperking en langdurig werkzoekenden). Daarom streven we ernaar acties te ondernemen om bedrijven te ondersteunen bij het engageren van een divers personeelsbestand. We zijn ons ervan bewust dat extra inspanningen nodig zijn. De sector zal tijdens de convenantperiode aandacht vestigen op de meerwaarde van het aanwerven van diverse talenten. Daarnaast willen we bedrijven sensibiliseren en informeren rond het uitwerken van een gericht non-discriminatiebeleid. Aan de hand van de intersectorale handleiding non-discriminatie, interactieve infosessies en stimulerende teasers willen we, in samenwerking met andere sectorfondsen, het belang van een non-discriminatiebeleid niet enkel onder de aandacht brengen maar ook bedrijven aanzetten tot het opmaken van een eigen doordacht non-discriminatiebeleid. De sector dient hiertoe een addendum non-discriminatie en inclusie in voor 2021.


- **Lange termijn**
Energietransitie

De brandstoffenhandel levert vandaag nog aan één op de drie Belgen, wat neerkomt op zo'n anderhalf miljoen Belgische gezinnen. Zij maken gebruik van ketels met een levensduur van meer dan 20 jaar, die steeds performanter en milieuvriendelijker worden. Er zijn prognoses die stellen dat tegen 2030 nog zo'n 1,3 miljoen woningen stookolie nodig hebben om te voorzien in hun verwarming. Bijgevolg blijft het nodig om te voorzien in koolstofneutrale brandstoffen. De brandstoffensector zal nog lang een essentiële rol spelen in onze economie. Een coherent beleid moet de nodige voorwaarden scheppen om de


competitiviteit van de sector te verzekeren, de energiebevoorrading en de economische toegankelijkheid tot energie te garanderen en terzelfdertijd de Europese doelstellingen inzake energie- en klimaatbeleid te helpen realiseren.

Daar het Europese klimaat- en energiekader 2030 en de transitie naar een koolstofarme maatschappij tegen 2050 steeds dichterbij komen, staat de sector van de brandstoffenhandel voor belangrijke uitdagingen. Daarnaast voorziet het Belgisch Nationaal Energie- en Klimaat Plan (NEKP) tegen 2030 een daling van broeikasgassen met 35%. Hierdoor zal de sector een versnelde transitie ondergaan. De klassieke brandstoffen evolueren naar alternatieve brandstoffen. Echter zullen de transport en verwarming van gebouwen nog grotendeels afhankelijk blijven van vloeibare brandstoffen. Maar de brandstoffen van morgen zullen verschillend zijn van die van vandaag. De verdere ontwikkeling van alternatieve hernieuwbare brandstoffen en energiedragers moet mogelijk blijven. Deze technologieën zullen dus ook focussen op betere luchtkwaliteit en daling van de CO₂-uitstoot. De sector zal een rol blijven spelen in de levering van brandstoffen (bijvoorbeeld waterstof) maar zal zich moeten aanpassen, ook wat betreft de competenties van de werknemers. Deze zullen moeten leren omgaan met nieuwe vormen van brandstoffen, waarbij een degelijke vorming nodig zal zijn.


De bestaande werkgroep binnen het Sociaal Fonds, die werd gecreëerd om een innovatieve rol te spelen in dit proces, zal verder geactiveerd worden in 2021-2022 met een eerste verslag in 2021. Daarnaast zullen clusterinitiatieven tussen sectoren en bedrijven ongetwijfeld bijdragen tot innovatieve oplossingen. Innovatie is een van de sleutels om de energie- en klimaatuitdagingen aan te gaan. De sector en de opleidingspartners moeten zich vandaag voorbereiden op deze transitie. In onze sector is er nog steeds ruimte voor alle talenten, maar een opleiding met extra aandacht voor de nieuwe tendensen binnen de sector is noodzakelijk. Veranderingen zijn eigen aan een sector in beweging. Daarom is levenslang leren binnen onze sector van essentieel belang.

 <p>Intersectorale toets</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intersectorale samenwerking <ul style="list-style-type: none"> ○ Sinds 2016 nemen we ook deel aan het clusterproject, dat wordt beheerd door het Sociaal Fonds voor Transport en Logistiek (SFTL). De cluster bestaat uit 7 sectoren ○ De sector zal binnen de convenantperiode 2021-2022 verder actief meewerken aan de structurele samenwerking met deze cluster ○ De volgende sectorale uitdagingen zullen in cluster worden behandeld: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Instroom bevorderen <ul style="list-style-type: none"> • Bevorderen van (jonge) instroom als reactie op de vergrijzing • Imago beroep chauffeur (brandstoffenhandel) opkrikken
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Het aantal IBO-projecten in de sector verhogen <ul style="list-style-type: none"> ▪ Competentiebeleid <ul style="list-style-type: none"> • Retentiebeleid: werknemers kwaliteitsvol aan de slag houden door lerende netwerken te organiseren om werkgevers te sensibiliseren rond deze thema's • Aandacht voor basiscompetenties en digitale vaardigheden ▪ Coronacrisis <ul style="list-style-type: none"> • Tijdelijke werkloosheid als gevolg van de coronacrisis opvangen aan de hand van intersectorale jobmobiliteit • Samenwerking met Sociaal Fonds Verhuizingen en het Sociaal Fonds Taxi <ul style="list-style-type: none"> ○ Organiseren van coach op de werkvloer opleidingen voor ervaren chauffeurs • We staan open voor diverse partners die ons kunnen bijstaan op alle in het sectorconvenant opgenomen acties • We streven ernaar om actief bij te dragen aan de werking van de intersectorale adviseurs
--	---

 <p>Relancetoets</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Effect op tewerkstelling: vermindering van activiteiten <ul style="list-style-type: none"> ○ Gevolgen telewerk op bevoorrading tankstations (daling van 20%), zal een effect hebben op de tewerkstelling van chauffeurs actief in de beleving van tankstations • Effect op dienstverlening sector: <ul style="list-style-type: none"> ○ Jobmobiliteit creëren tussen de andere transportsectoren om tijdelijke werkloosheid op te vangen ○ Samenwerking VDAB: extra inzetten op competentiebevorderende opleidingen voor werknemers (in tijdelijke werkloosheid) met bijzondere aandacht voor kwetsbare groepen ○ Lerende netwerken voor werkgevers alsook infosessies en beroepenrally's voor leerlingen en werkzoekenden zullen met aandacht voor de coronamaatregelen georganiseerd moeten worden • Acties inzake de coronacrisis
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bedrijven info en tools aanreiken in het kader van de coronacrisis (sectorale gids, online opleidingen) ○ Werknemers en werkgevers (in tijdelijke werkloosheid) informeren over (online) opleidingsmogelijkheden van VDAB ○ Werkbaar werk: begeleiden van terugkeer naar werk, organiseren van lerende netwerken, infosessies en informatie verstrekken over thema's als: burn-out, gezondheidsrisico's, jobstress,...
--	--

 <p>Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De sector zal het veld van ondernemerschaps- en innovatieactoren onderzoeken door deel te nemen aan infosessies, inspiratiemomenten en netwerkevents die vóór en dóór het VLAIO Netwerk georganiseerd worden. De connecties die gevonden worden tijdens deze sessies stelt de sector in staat om te onderzoeken hoe partnerschappen kunnen gesloten worden met innovatie actoren om bepaalde uitdagingen in de sector aan te gaan (vb. energietransitie, digitalisering). <ul style="list-style-type: none"> ○ Op deze manier kan onder andere samen met bedrijfsadviseurs van VLAIO worden nagegaan hoe KMO's uit de sector beter bereikt/geïnformeerd kunnen worden • De sector zal innovatieve initiatieven in de kijker zetten via kennisuitwisseling met Informazout <ul style="list-style-type: none"> ○ Informazout is het Belgisch kenniscentrum dat informatie over verwarmen met stookolie verstrekt aan zowel particulieren als professionals. Ze focussen hierbij vooral op duurzaam en efficiënt verwarmen en de combinatie met hernieuwbare energie • De sector tracht initiatieven te nemen om de uitdaging rond energietransitie door middel van innovatie aan te pakken <ul style="list-style-type: none"> ○ In 2014 werd de CAO Innovatie afgesloten. Hierrond is er de Werkgroep Innovatie opgericht, deze wordt aangestuurd en gecoördineerd door het Sociaal Fonds. Tijdens deze convenantperiode zal er getracht worden 2 x per jaar samen te komen met de directeur, de technisch verantwoordelijke en de communicatie adviseur van de werkgeversfederatie BrafcO. Tijdens deze werkgroep zullen nieuwe innovatieve trends die de marktvraag inzake energie in de sector beïnvloeden in kaart worden gebracht.
--	---



Competentie- en loopbaangericht werken

- Stijgende vergrijzing
 - Aandacht rond levenslang en levensbreed leren en werkbaar werk
 - Sectorale opleidingsnaden in kaart brengen
- Digitale transitie
 - Digitale skills van werkzoekenden en werknemers versterken
- Toekomstige competenties (digitalisering en innovatie)
 - In kaart brengen van huidige en toekomstige competenties aan de hand van een competentieprognose
- KMO-prioriteit
 - Informeren en sensibiliseren van een doordacht competentiebeleid met focus op duurzame inzetbaarheid

Visie – prioriteiten

Overzicht prioriteiten en acties

1. Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	<p>Prioriteit 1: Imago en naamsbekendheid in het onderwijs bevorderen</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie: Organisatie met de cluster van info- en promoacties m.b.t. de clusterberoepen Actie: Informeren over opleidingsmogelijkheden en beroepen Actie: Bijdrage aan STEM-actieplan
	<p>Prioriteit 2: Samenwerking met het volwassenenonderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie: Onderzoek naar de mogelijkheden inzake duaal leren in het volwassenenonderwijs Actie: Samenwerken met volwassenenonderwijs en Centra Basededucatie rond laaggeletterdheid
2. Levenslang leren en werkbaar werk	<p>Prioriteit 3: Instroom bevorderen met bijzondere aandacht voor kansengroepen</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie: Promotie werkplekleren Actie: I.s.m. de cluster jobmobiliteit tussen de clustersectoren genereren Actie: Structurele samenwerking met VDAB
	<p>Prioriteit 4: Informeren en ondersteunen van werknemers en werkgevers uit de sector</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie: Lerende netwerken i.s.m. met de cluster Actie: Info en tools voor werkgevers Actie: Bedrijfsbezoeken Actie: Vernieuwde website Actie: Sensibilisering inzake alternatieve energieën
	<p>Prioriteit 5: Ondersteunen van een (toekomstgericht) competentiebeleid met focus op duurzame inzetbaarheid</p> <ul style="list-style-type: none"> Actie: Update van Competent en BKD Actie: Online en digitaal opleidingsaanbod ondersteunen Actie: Onderzoek naar competentieprognose Actie: Organisatie en onderzoek naar sectorspecifieke opleidingen Actie: Coach op de werkvloer Actie: Opleidingsbudget voor bedrijven
3. Non-discriminatie en evenredige arbeidsdeelname	Voor 2021 – 2022 sluit de sector een addendum af voor sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties.

1. Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Visie

Imago en naamsbekendheid in het onderwijs bevorderen

De sector van de brandstoffenhandel kampt met een negatief imago. Hierdoor wordt er vaak een verkeerd beeld van het beroep tankwagenchauffeur gecreëerd. Het beroep wordt beschouwd als intensief, risicovol en minderwaardig. Nochtans beschikt een chauffeur actief in de brandstoffenhandel over een resem aan waardevolle competenties. Om de sector kenbaar te maken bij leerlingen als leerkrachten, zal er binnen deze convenantperiode naast het aanwezig zijn op SID-ins ook betracht worden interactieve workshops te organiseren op maat en vraag van de scholen (met technische profielen). Daarnaast willen we het STEM-actieplan ondersteunen om op die manier het beroepimago van de sector op te krikken.

Samenwerking met het volwassenenonderwijs

De lockdown van het voorjaar deed veel mensen professioneel de pauzeknop induwen, maar gaf sommigen een boost om hun leven een nodige wending te geven. Als sector willen we hierop inspelen door de komende convenantperiode te onderzoeken op welke manier een samenwerking met het volwassenenonderwijs mogelijk is. Hierbij trachten we voornamelijk de piste van duaal leren te onderzoeken en te voorzien in kwalitatieve en voldoende leerwerkplekken. De sector zal hierbij ondernemingen informeren en sensibiliseren in het creëren van de juiste condities voor werkplekieren.

Daarnaast is het belangrijk dat werknemers voldoende geletterd zijn. Basiscompetenties zijn van groot belang voor een duurzame inzetbaarheid. Aandacht voor geletterdheid versterkt de persoonlijke ontwikkeling van werknemers, maakt hen meer flexibel inzetbaar, bevordert het werken en laat de productiviteit van de onderneming groeien. Overigens verhoogt dit de veiligheid op de werkvloer. We willen daarom inzetten op het verhogen en promoten van geletterdheid bij ondernemingen. Aan de hand van een samenwerking met de Centra voor Basiseducatie en of Centra voor Volwassenenonderwijs wensen we kortgeschoolde werknemers te versterken in hun geletterdheidsvaardigheden op de werkvloer.



Resultaatsverbintenis:

De afgelopen jaren nam de sector deel aan diverse infobeurzen voor leerlingen (uit de 2^{de} en 3^{de} graad van het secundair onderwijs). Hierdoor blijven directe contacten met de desbetreffende doelgroepen en concrete opvolging echter beperkt. Om een grotere impact te krijgen op het bereiken van deze doelgroepen en de beroepen in de sector beter bekend te maken wil de sector binnen de convenantperiode zich ook engageren om zelf initiatief te nemen en proactief te werken. Via onder andere interactieve workshops wensen we de beoogde doelgroepen te laten kennismaken met de instroom- en opleidingsmogelijkheden binnen de brandstoffenhandel. Concreet willen we leerlingen en leerkrachten uit het secundair onderwijs (2^{de} en 3^{de} graad met technische profielen) voeling laten krijgen met de praktijk, hiervoor zal de opleidingstankwagen van het Sociaal Fonds worden ingezet. Tijdens de interactieve workshops zullen leerlingen de kans krijgen om een oefening uit te voeren met de opleidingstankwagen onder begeleiding van een VDAB-instructeur. We wensen de jonge deelnemers en hun leerkrachten via deze ervaringsgerichte activiteit onder te dompelen in de wereld van de brandstoffenhandel.

Beoogde doel

Een aansluiting tussen de sector en het onderwijs creëren door leerlingen en leerkrachten te informeren en betrokkenheid te creëren rond de instroom- en opleidingsmogelijkheden in de sector. Het sectorfonds zal onderzoeken hoe belanghebbenden (leerlingen, leerkrachten en scholen) doelgerichter betrokken kunnen worden met de sector via een interactieve workshop.

Timing

- 2021: De sector zal in 2021 minstens 3 scholen (technische en beroepsscholen in het secundair onderwijs) uit de provincie West-Vlaanderen en 3 scholen uit de provincie Oost-Vlaanderen contacteren, informeren en uitnodigen voor een interactieve workshop. We streven ernaar om in 2021 minstens 2 interactieve workshops, in samenwerking met VDAB en met behulp van de opleidingstankwagen van het Sociaal Fonds, te organiseren.
- 2022: De sector zal de uitgevoerde workshops evalueren en bijsturen waar nodig. We streven ernaar om in 2022 minimum 3 scholen per provincie (Antwerpen, Limburg en Vlaams-Brabant) uit te nodigen voor een interactieve workshop en zal o.b.v. de interesse minstens 3 interactieve workshops organiseren.



Betrokken partners

Interne partners: Sociale partners en werkgevers.

Opleidingspartner: VDAB.

Onderwijs: GO! Katholiek Onderwijs Vlaanderen, OVSG, POV en RTC en het Beroepenhuis.

Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: Imago en naamsbekendheid van de sector bevorderen in het onderwijs	
Actie: Organisatie met de cluster 'transport en logistiek' van info- en promoacties m.b.t. de clusterberoepen Beoogde sectorale doelstelling Instroom in de beroepen van de clustersectoren bevorderen.	Omschrijving: We organiseren infosessies, infostands en promoacties voor diverse doelgroepen zoals de Beroepenrally voor leerlingen uit het secundair onderwijs.
	Timing: 2021 en 2022
	Betrokken partners: Cluster, scholen, Beroepenhuis, bedrijven en sociale partners.
	Inspanningsverbintenissen: We mikken op de organisatie van 3 info- en promoacties per jaar.
Actie: Informeren over de sectorale opleidingsmogelijkheden en beroepen Beoogde sectorale doelstelling Aanreiken van de juiste informatie.	Omschrijving: Om iedereen met beroepsaspiratie chauffeur brandstoffenhandel te informeren over de opleidingsmogelijkheden en de specifieke inhoud van de beroepen in onze sector, wensen we de volgende subacties te bewerkstellingen: <ul style="list-style-type: none"> - De sector zal de informatie op de website www.onderwijskiezer.be en de brochure 'Wat na het secundair onderwijs?' up to date houden. - We zullen op de (vernieuwde) website van de sector aan de hand van beroepsgetuigenissen (beroepenfilm, interviews..) de beroepen binnen de sector promoten. - Diverse toeleiders, opleidingsinstellingen kunnen beroep doen op ons om bedrijfsbezoeken te organiseren.
	Timing: 2021 en 2022
	Betrokken partners: Cluster, VDAB, Beroepenhuis, Onderwijskiezer, STEM-organisaties, CLB's, bedrijven en sociale partners
	Inspanningsverbintenissen: We streven ernaar informatie te geven over de beroepen en de opleidingsmogelijkheden kenbaar te maken bij diverse actoren. Tevens willen we minstens één getuigenis van een werknemer actief in de sector aan de hand van een artikel in het vakblad van de werkgeversfederatie BrafcO en op de website publiceren.
Actie: Bijdrage aan STEM-actieplan Beoogde sectorale doelstelling	Omschrijving: Samen met de andere STEM-sectoren zal de sector trachten bij te dragen aan de totstandkoming en uitvoering van het STEM-actieplan. Hierbij zal de sector samenwerken met de sectorale STEM-adviseurs. We streven ernaar om STEM-acties bekend maken bij de bedrijven en partners van de sector. En hopen op

Bekendmaken en ondersteunen van initiatieven inzake STEM.	die manier bij te kunnen bijdragen om het vertrouwen in STEM op niveau te brengen.
	Timing: 2021 – 2022
	Betrokken partners: Cluster, VDAB, Beroepenhuis, Beroepenwijzer, STEM-organisaties, CLB's, bedrijven, sociale partners en sectorale adviseurs inzake STEM.
	Inspanningsverbintenissen: De sector zal deelnemen aan infosessies die door de sectorale STEM-adviseurs georganiseerd worden. Daarbij zal de verworven info inzake STEM-acties bekendgemaakt worden onder het netwerk van het Sociaal Fonds.

 Prioriteit 2: Samenwerking met het volwassenenonderwijs	
Actie: Onderzoek naar de mogelijkheden inzake duaal leren in het volwassenenonderwijs Beoogde sectorale doelstelling De optie nagaan om een bijkomend instroomkanaal uit te werken met directe link naar het onderwijs.	Omschrijving: Om een kwaliteitsvolle instroom in de sector te bevorderen wensen we te onderzoeken of er een samenwerking met het volwassenenonderwijs kan opgestart worden, om voornamelijk het concept van duaal leren in de sector mogelijk te maken.
	Timing: 2021-2022
	Betrokken partners: OVSG, POV, Departement onderwijs, Syntra Vlaanderen, VDAB en bedrijven.
	Inspanningsverbintenissen: De sector zal binnen de convenantperiode de volgende initiatieven ondernemen: <ul style="list-style-type: none"> - Overleg met collega-sectoren die reeds een succesvol duaal leertraject opgezet hebben (in kaart brengen van succesfactoren) - De sector bekijkt de opties van een partnerschap met onderwijsinstelling binnen het volwassenenonderwijs - De sector sensibiliseert (via bedrijfscontacten, artikel vakblad Brandstoffen, website) ondernemingen om zich te registreren als leerwerkplek - Indien er een mogelijkheid is tot een partnerschap met het volwassenenonderwijs za de sector een opleidingstraject (via BKD) opmaken dat in aanmerking komt voor duaal leren - Als voorafgaande stappen succesvol zijn uitgevoerd zal er een stappenplan inzake duaal leren uitgewerkt worden
Actie: Samenwerken met volwassenenonderwijs en Centra Basiseducatie om laaggeletterdheid van werknemers terug te dringen	Omschrijving: Binnen de sector is het belangrijk dat de werknemers voldoende geletterd zijn, gezien de veiligheidsvoorschriften en de administratieve verplichtingen. Onze sector wil daarom samenwerken met het volwassenenonderwijs en Centra

Beoogde sectorale doelstelling Het aanbod rond opleidingen en vormingen rond laaggeletterdheid kenbaar maken.	Basiseducatie om in te zetten op het versterken van basiscompetenties en het promoten van geletterdheid bij ondernemingen.
	Timing: 2021-2022
	Betrokken partners: CBE, Centra voor volwassenenonderwijs en bedrijven.
	Inspanningsverbintenissen: De sector zal een overleg organiseren met iemand van Basiseducatie om de mogelijkheden tot samenwerking te bespreken. Daarnaast zal de sector tijdens bedrijfsbezoeken via de website het aanbod van 'geletterdheid op de werkvloer' bekendmaken.

2. Levenslang leren en werkbaar werk

Visie

Als sector vormen we een belangrijke schakel inzake kwalitatieve instroom, competentieontwikkeling, in het faciliteren van een beleid als op het creëren en inzetten van competenties in de sector. Wij willen inzetten op een inclusieve benadering, waarbij men oog heeft voor élk talent. De sector zal erover waken om alle mogelijke doelgroepen te benaderen.

Kwalitatieve instroom

Tijdens de convenantperiode zal de sector extra inzetten op een kwalitatief instroombeleid. De sector van de brandstoffenhandel kent een sterke vergrijzing. Meer dan een vierde van de werknemers (37%) binnen de sector is ouder dan 50 jaar. De gemiddelde leeftijd van werknemers in onze sector is 45 jaar. Naast het opzetten van werkbaarheidsacties die ertoe gericht zijn om de huidige werknemers langer aan de slag te houden, zullen we inzetten op de instroom en retentie van jongere werknemers. Voor onze sector is de instroom van jongeren een noodzaak om de verderzetting van de activiteiten te garanderen. Naast de specifieke aandacht voor jongeren willen we ons ook blijven richten op diverse kansengroepen. Hierbij moet minstens betracht worden om de tewerkstelling van kansengroepen te brengen op het peil van hun aandeel in de bevolking. Hiervoor zal de IBO als opleidings- en instroomkanaal gepromoot en ondersteund worden. Binnen de convenantperiode zal de sector extra inzetten op promotie en ondersteuning van de IBO-projecten, met als doel het aantal IBO's in de sector aanzienlijk te doen stijgen. Om dit in goede banen te leiden zal er samengewerkt worden met onze opleidingspartner VDAB.

Aandacht voor competenties van de toekomst

De ontwikkeling van kennis en vaardigheden is essentieel voor de productiviteit en de competitiviteit van onze bedrijven en voor de werkbaarheid van de werknemers. Werknemers zullen in de toekomst te maken krijgen met veel snellere veranderingen in jobinhoud en benodigde competenties. Aanpassing aan die veranderingen wordt een voorwaarde om een job te kunnen verwerven en behouden. Hierbij voorspellen we dat de energietransitie, waarbij werknemers zullen moeten werken met nieuwe energievormen (waterstof, biodiesel,...), enige bijscholing van de werknemers zal vragen. Als sector willen we hierin een belangrijke rol spelen en aan de hand van een competentieprognose actuele informatie over toekomstige trends in de sector in kaart te brengen en hopen we op die manier nieuwe competenties te detecteren die belangrijk zullen worden voor werknemers werkzaam in de brandstoffensector. Aan de hand van deze prognose willen we een sectorspecifieke competentiepas ontwikkelen.

Duurzame tewerkstelling

Het bereiken van KMO's is vaak een tijdsintensieve opdracht, met een zaakvoerder die hoofdzakelijk bezig is met het dagdagelijkse-operationele en quasi geen tijd heeft voor HR- en werkbaarheidskwesties. Hierbij is het van essentieel belang om bedrijfsbezoeken uit te voeren. Tijdens bedrijfsbezoeken kunnen verschillende initiatieven inzake opleidingen en duurzame inzetbaarheid zoals ondersteuningspremies, coach-op-de-werkvloer-opleidingen en lerende netwerken inzake werkbaar werk besproken worden. Aan de hand van een online bevraging en uit signalen die tijdens bedrijfscontacten worden opgevangen zal de piste van het ontwikkelen/financieren van sectorale opleiding onderzocht worden.



Resultaatsverbintenis:

Uit de omgevingsanalyse is er een daling van het aantal IBO's in de sector merkbaar. Om de IBO's in de sector te doen stijgen trachten we binnen de convenantperiode via gerichte communicatie zoals bedrijfscontacten, netwerkevents, mailing, website en artikels in het vakblad Brandstoffen bedrijven te informeren over de verschillende IBO-projecten (jongerenproject YEP, IBO's ter compensatie van de kilometerheffing, regulier IBO's). We willen bedrijven op die manier een inschatting kunnen geven over wat deze vorm van werkplekieren precies inhoudt.

Beoogde doelstelling

Bekendmaken van de mogelijkheden van IBO en deze binnen de convenantperiode aanzienlijk te verhogen.

Timing

- 2021: De sector zal via een online enquête een bevraging doen bij de werkgevers om na te gaan welke bedrijven er een openstaande vacatures hebben. Op basis van de verkregen resultaten zal de sector contact opnemen met werkgevers die een openstaande vacature hebben. Geïnteresseerde bedrijven zullen kenbaar gemaakt worden bij de provinciale IBO-consulenten van de VDAB. De actuele wetgeving inzake IBO alsook ondersteuning in het aanbieden van kwaliteitsvolle werkplekken zal aan de bedrijven worden aangereikt. Via deze systematische aanpak tracht de sector het aantal IBO's aanzienlijk te doen stijgen. Voor 2021 betracht de sector 5 IBO's op te starten.
- 2022: De sector streeft een groeipad na rond het verhogen van het aantal IBO's dat moet leiden tot het realiseren van 10 IBO's in 2022. Dit betekent dat er op het einde van de covenantperiode minstens 15 IBO's opgestart zullen zijn.



Betrokken partners


Interne partners: Sociale partners en bedrijven.

Opleidingspartner: IBO-consulenten van VDAB, Risesmart, Syntra Midden-Vlaanderen en erkende rijscholen.

Prioriteiten en acties

 Prioriteit 1: Instroom bevorderen met bijzondere aandacht voor kansengroepen	
<p>Actie: Promotie werkplekieren</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling Ondernemingen informeren en sensibiliseren rond het organiseren van werkplekieren, met als doel het aantal IBO's in de sector verhogen.</p>	<p>Omschrijving: Het Fonds zal de mogelijkheden tot het opstarten van een IBO beter bekendmaken via gerichte communicatie naar bedrijven. We willen bedrijven wegwijs maken in het uitvoeren van een individuele beroepsopleiding op de werkvloer. Indien er geïnteresseerde bedrijven zijn, melden we dit aan de VDAB en of relevante partners en zal er ondersteuning aangeboden worden inzake kwaliteitsvol werkplekieren.</p>
	<p>Timing: 2021 en 2022</p>
	<p>Betrokken partners: Sociale partners, VDAB, Syntra Midden-Vlaanderen, Risesmart, erkende rijsscholen en bedrijven.</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Zie resultaatsverbintenis.</p>
<p>Actie: I.s.m. de cluster jobmobiliteit tussen clustersectoren genereren</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling Bevorderen van duurzame (weder)tewerkstelling, van werknemers uit de clustersectoren die door corona in een precaire arbeidssituatie zitten.</p>	<p>Omschrijving: Met de cluster starten we de Werkgroep Transities op om te onderzoeken of we operationele pistes kunnen ontwikkelen die transities van werknemers in een precaire arbeidssituatie tussen de clustersectoren faciliteren. Om wedertewerkstelling binnen de sectoren van de transport (bus & autocar, brandstoffenhandel, goederentransport, taxi, rijn- en binnenscheepvaart en verhuis) te helpen bevorderen, rekenen we op de medewerking van VDAB in geval van de oprichting van een <i>tewerkstellingscel bij collectief ontslag</i> en Federgon als koepel van <i>outplacementorganisaties in geval van outplacementbegeleiding</i>.</p>
	<p>Timing: 2021 en 2022</p>
	<p>Betrokken partners: Cluster, werkgevers- en werknemersorganisaties, bedrijven, werknemers, werkzoekenden en VDAB.</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: De sector zal in samenwerking met de cluster op vraag van VDAB en outplacementorganisaties info verstrekken over onze knelpuntberoepen en de bijhorende instroompistes.</p>
<p>Actie: Structurele samenwerking met VDAB</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling Uitwisseling van informatie om de opleiding verder te optimaliseren.</p>	<p>Omschrijving: De sector zal regelmatig informatie uitwisselen met de VDAB rondom volgende thema's: het aantal gevolgde opleidingen, bedrijven die op zoek zijn naar werknemers en de basisopleiding.</p>
	<p>Timing: 2021 en 2022</p>
	<p>Betrokken partners: VDAB (accountmanager vakexperten en VDAB-consulenten actief binnen de cluster T&L) en sociale partners.</p>

	<p>Inspanningsverbintenissen: De sector zal op eigen initiatief minstens eenmaal per jaar een operationeel overleg organiseren met de regionale competentiecentra (Oostende, Rekkem, Wondelgem, Temse, Genk, Asse en Herentals) van VDAB. Daarnaast zal tweemaal per jaar een structureel overleg ingepland worden met de accountmanager en vakexperten van de VDAB.</p>
--	---


	<p>Prioriteit 2: Informeren en ondersteunen van werknemers en werkgevers uit de sector</p>
---	---

<p>Actie: Lerende Netwerken i.s.m. de cluster transport en logistiek</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling Kennisdeling.</p>	<p>Omschrijving: We organiseren Lerende Netwerken voor bedrijven rond thema's die relevant zijn voor ondernemingen uit de clustersectoren. Mogelijke thema's zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Veiligheid; - Werkbaar werk; - Gezondheid; - ...
	<p>Timing: 2021 en 2022</p>
	<p>Betrokken partners: Cluster, bedrijven, organisaties gespecialiseerd in de thema's van de Lerende Netwerken, werkgevers- en werknemersorganisaties</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: De sector zal binnen de convenantperiode volgende inspanningen betrachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - In samenwerking met de clustersectoren minimum 2 lerende netwerken per jaar organiseren; - Bedrijven via mailing en de website uitnodigen; - Reflectie met de cluster van alle uitgevoerde lerende netwerken; - Aanleveren van interessante thema's; - Informatie uit de lerende netwerken bekendmaken op de website van het Fonds.

<p>Actie: HR-gerelateerde tools en informatie voor werkgevers</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling De werkgevers zo goed mogelijk op de hoogte houden over actuele en relevante thema's inzake personeelsbeleid.</p>	<p>Omschrijving: De sector bestaat hoofdzakelijk uit KMO's en micro-ondernemingen. Voor deze bedrijven is het niet evident om op de hoogte te blijven over thema's inzake personeelsbeleid. Daarom zal de sector initiatieven nemen om bedrijven te informeren over actuele HR-thema's. Naast de algemene HR-thema's zoals sociale wetgeving, opleidingsmogelijkheden en financiële tegemoetkomingen zal ook expliciete aandacht gegeven worden aan het verspreiden van tools inzake werkbaar werk. Hierdoor wensen we een antwoord te kunnen bieden op het hoge aantal fysieke aandoeningen en stressklachten bij werknemers. De sector zal onder andere de volgende websites promoten bij werkgevers:</p>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - www.gezondwerken.be; - www.werkbaarwerk.be.
	<p>Timing: 2021 en 2022</p>
	<p>Betrokken partners: Bedrijven, sociale partners, experts rond werkbaar werk, Vlaams Instituut voor Gezondheidspromotie en Ziektepreventie vzw.</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Het sectorfonds zal actuele thema's die van belang zijn voor de werkgevers en de werknemers uit de sector opvolgen. Er zal minstens 2 x per maand relevante info via de website bekendgemaakt worden. Daarnaast trachten we aanwezig te zijn op evenementen van de sociale partners om informatie inzake HR-tools te geven.</p>
<p>Actie: Bedrijfsbezoeken</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling De werkgevers zo goed mogelijk op de hoogte houden over actuele en relevante thema's inzake personeelsbeleid.</p>	<p>Omschrijving: De sector zal blijven inzetten op individuele bedrijfsbezoeken. Hierbij zal de focus liggen op KMO's, gezien vooral zijn niet altijd volledig op de hoogte zijn van de dienstverlening en acties van het Sociaal Fonds. Informatie en allerhande nuttige tools inzake personeelsbeleid zoals de sectorale onthaalbrochure, de non-discriminatiecode, de werkbaarheidscheque en de website www.werkbaarwerk.be zullen worden behandeld. Daarnaast zullen ook evoluties omtrent alternatieve energieën en innovatieve technologieën onder de aandacht gebracht worden en het belang van investeren in deze zaken worden benadrukt.</p>
	<p>Timing: 2021 en 2022</p>
	<p>Betrokken partners: Bedrijven</p>
	<p>Inspanningsverbintenissen: Voor 2021 en 2022 streeft het fonds naar een jaarlijks bezoek van 20 bedrijven.</p>
<p>Actie: Vernieuwde website</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling Info verstrekken aan relevantie doelgroepen.</p>	<p>Omschrijving: We creëren een nieuwe website met als doel relevante informatie op regelmatige basis aan de juiste doelgroepen te verstrekken. De vernieuwde website zal volgende extra's bevatten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een interactieve kalender; • Een ruim informatiepunt; • HR-tools voor werkgevers (onthaalbeleid, opvolgtool, non-discriminatiegids,...); • Tools voor werknemers (digitaal zakwoordenboekje, tips rond psychologische bijstand,...); • Extra visibiliteit voor sectorale projecten; • La Fontaine online: omvat een extra luik die toegang zal geven aan werkgevers en werknemers die vallen onder het PC 127. Zij zullen hier hun dossier bij het sociaal fonds kunnen beheren. Werknemers zullen via de website onder andere persoonlijke info inzake compensatiedagen, eindejaarspremie

	<p>hospitalisatieverzekering, syndicale premie en eventuele competentiepas kunnen raadplegen.</p> <p>Timing: 2021 en 2022</p> <p>Betrokken partners: Sociale partners, Pixular en IPO.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: We streven ernaar om in het voorjaar van 2021 de vernieuwde website te kunnen lanceren en bekend te maken bij zowel werkgevers, werknemers alsook belangrijke partnerorganisaties/ belanghebbenden.</p>
<p>Actie: Sensibilisering van bedrijven rond het werk maken van innovatieve processen inzake alternatieve energieën</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling Verantwoord ondernemen met aandacht innovatie</p>	<p>Omschrijving: Doordat de sector een versnelde transitie inzake energie doorloopt, zal het van essentieel belang zijn om ondernemingen hierin te ondersteunen. Via kennisuitwisseling met actoren actief in de energiesector (BrafcO, Informazout, Bedrijven) en deelname aan infosessies en netwerkevenement van innovatieve organisaties (VLAIO, MVO-Vlaanderen, Flux50) willen we nieuwe tendensen in kaart brengen en bedrijven overtuigen van het investeren in innovatieve strategieën. Deze info zal via bedrijfsbezoeken, artikels op de website en in het vakblad Brandstoffen verstrekt worden. Daarnaast willen we toonaangevende bedrijven inzake innovatie extra onder de aandacht brengen.</p> <p>Timing: 2021 en 2022</p> <p>Betrokken partners: Werkgeversorganisatie: BrafcO, MVO-Vlaanderen, Energieplatform: Flux50, VLAIO-Netwerk en informatiecentrum inzake stookolie: Informazout.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: We wensen minstens één getuigenis van een bedrijf dat reeds innovatieve strategieën toepast op de werkvloer te promoten via een artikel op de website en in het vakblad Brandstoffen. Daarnaast streven we ernaar minstens eenmaal per jaar samen te komen met actoren actief in de energiesector (zie betrokken partners) en willen we minimum eenmaal per jaar deelnemen aan infosessie of netwerkevenementen van innovatieve organisaties (zie betrokken partners).</p>

 <p>Prioriteit 3: Ondersteunen van een (toekomstgericht) competentiebeleid met focus op duurzame inzetbaarheid</p>	
<p>Actie: Update van competent en BKD</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling</p>	<p>Omschrijving: Tijdens de convenantperiode zal de sector in samenwerking met VDAB de competent-fiche 'vrachtwagenchauffeur' verder actualiseren.</p> <p>Timing: 2021 en 2022</p> <p>Betrokken partners: VDAB, AHOVOKS, bedrijven en sociale partners.</p>

<p>Het beroepskwalificatiedossier actueel houden.</p>	<p>Inspanningsverbintenissen: De sector zal info verschaffen om een zo volledig actueel mogelijke competentiefiche ter beschikking te stellen.</p>
<p>Actie: Online en digitaal opleidingsaanbod stimuleren met bijzondere aandacht voor e-inclusie</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling Stimuleren van (digitale) leercultuur bij werknemers.</p>	<p>Omschrijving: In deze sterk gedigitaliseerde wereld, blijft onze sector veelal traditioneel werken. Nochtans is het van groot belang om in te zetten op digitale vaardigheden. Een digitale basiskennis is vandaag even onontbeerlijk als lezen en schrijven was in de vorige eeuw. Het antwoord hierop is investeren in upskillen of het versterken van de competenties naar de nieuwe jobinhoud, zodat onze werknemers in staat zijn om de juiste capaciteiten te ontwikkelen voor de toekomstige noden op de werkvloer. De sector zal onderzoeken in hoeverre we een online leerplatform kunnen aanbieden, waarbij werknemers enerzijds gestimuleerd worden om hun digitale vaardigheden aan te scherpen en anderzijds worden gemotiveerd om bij te leren.</p> <p>Timing: 2021 en 2022</p> <p>Betrokken partners: VDAB, sociale partners en bedrijven en online opleidingsaanbieders.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: De sector zal in binnen de convenantperiode good practices inzake digitale trainingen van andere sectoren in kaart brengen. Op basis van deze nieuwe inzichten zal het fonds in samenwerking met de technische directeur van de federatie BrafcO, een reeks vormingsmodules (thema's inzake ADR, Veiligheid, Eco-driving) opmaken. Op basis van deze uitgewerkte modules zal er contact worden opgenomen met bedrijven die deze vormingsmodule kunnen digitaliseren.</p>
<p>Actie: Onderzoek naar competentieprognose met als resultaat een competentiepaspoort</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling Bestaande en toekomstige competenties in kaart brengen.</p>	<p>Omschrijving: Om een beter beeld te krijgen op de toekomstige competenties van de werknemers uit de sector willen we een analyse doen over de ontwikkelingen op vlak van alternatieve energieën, digitalisering, innovatie en de invloed hiervan op de werknemers. Hoe beleven de chauffeurs hun job vandaag en wat hebben ze nodig naar de toekomst toe om hun job te kunnen blijven uitoefenen? De resultaten die voortvloeien uit de analyse uitgevoerd door het onderzoeksbureau willen we gebruiken om een sectorspecifieke competentiepas te creëren. Wij hopen op die manier nieuwe competenties te detecteren die belangrijk zullen worden voor arbeiders werkzaam in de brandstoffensector.</p> <p>Timing: 2021 en 2022</p> <p>Betrokken partners: VDAB, onderzoeksbureau, bedrijven, werknemers en sociale partners.</p>

	<p>Inspanningsverbintenissen: In 2021 zal de sector onderzoek voeren naar het in kaart brengen van toekomstige competenties en wijzigingen in de job van de werknemers uit de brandstoffensector. Op basis van de verworven kennis inzake nieuwe aan te leren competenties zal getracht worden in 2022 een sectorspecifiek competentiepaspoort te ontwikkelen. Dit paspoort heeft als doel een overzicht te geven van alle gevolgde professionele opleidingen en verworven competenties. Het zal ook de bedoeling zijn dat werknemers dit paspoort kunnen gebruiken tijdens zijn of haar professionele carrière (vb. via mijn loopbaan).</p>
<p>Actie: Organisatie en onderzoek naar sectorspecifieke opleidingen</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling Een aanbod aan permanente vormen aanbieden dat tegemoetkomt aan de vraag en noden van de sector.</p>	<p>Omschrijving: Door verschuivingen in de markt evolueert de sector en dus ook de opleidingsbehoeften van de werknemers. Aan de hand van een online bevraging bij werkgevers willen de sectorale opleidingsbehoeften in kaart brengen. De verworven informatie zal helpen om het opleidingsaanbod aan te passen aan de behoeften op de werkvloer. Op basis van de behoeften van de bedrijven en de chauffeurs uit de sector zullen specifieke opleidingen worden georganiseerd.</p> <p>Timing: 2021 en 2022</p> <p>Betrokken partners: Sociale partners, VDAB en bedrijven en opleidingsinstellingen.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: De sector zal minstens 1 keer per jaar een online bevraging doen bij de werkers om de sectorale opleidingsbehoeften in kaart te brengen. Op basis van de verkregen resultaten zal er in samenwerking met erkende opleidingsinstellingen de piste van een aanvullende opleiding onderzocht en betracht worden.</p>
<p>Actie: Coach op de werkvloer</p> <p>Beoogde sectorale doelstelling Opleiden en erkennen van bedrijfsinterne coaches.</p>	<p>Omschrijving: De sector zal blijven inzetten op het aanbieden van coach op de werkvloer opleidingen voor ervaren werknemers. Deze opleiding kadert binnen het domein van competentiebeleid waarbij ervaren werknemers worden opgeleid tot een coach om nieuwkomers sneller en efficiënter wegwijs te maken op de werkvloer. Het verhoogt enerzijds de productiviteit en tevredenheid van de nieuwe werknemer en verstrekt anderzijds der erkenning van de ervaren werknemer voor zijn kunde.</p> <p>Timing: 2021 en 2022</p> <p>Betrokken partners: Sociale partners, Verhuissector, Taxisector, VDAB, bedrijven en opleidingsinstellingen.</p> <p>Inspanningsverbintenissen: De sector zal in samenwerking met de verhuis- en taxisector minstens 4 coach-op-de-werkvloer-opleidingen organiseren.</p>
<p>Actie: Financiële tegemoetkoming voor bedrijven via een opleidingsbudget</p>	<p>Omschrijving: Als sector willen we dat werknemers zich kunnen ontwikkelen. Daarbij is bijscholing noodzakelijk. Hiervoor moet natuurlijk budget beschikbaar gesteld worden en daarom wensen we voor</p>

Beoogde sectorale doelstelling Permanente vormingen stimuleren aan de hand van een sectoraal opleidingsbudget.	te stellen aan de sociale partners om aan de hand van een sectoraal opleidingsbudget de opleidingsparticipatie in de sector te verhogen.
	Timing: 2021 en 2022
	Betrokken partners: Sociale partners en opleidingsinstellingen.
	Inspanningsverbintenissen: De sector zal tijdens de convenantperiode de mogelijkheid onderzoeken om een sectoraal opleidingsbudget te effectueren.

3. Non-discriminatie en inclusie

Visie

Diversiteit bevorderen

De toegenomen diversiteit die plaatsvindt in de maatschappij is een feit. Deze diversiteit manifesteert zich ook binnen de sector van de brandstoffenhandel. Als sector hebben we een belangrijke verantwoordelijkheid in het creëren van gelijke kansen voor alle actoren die een rol spelen binnen de sector opdat iedereen volwaardig en evenredig kan functioneren. Uit de omgevingsanalyse blijkt dat de sector extra inspanningen kan leveren om de instroom van volgende prioritaire doelgroepen: vrouwen, jongeren, personen met een migratieachtergrond en langdurig werkzoekenden, te bevorderen. Daarnaast wil de sector aan de hand van een samenwerking met organisaties die gericht zijn op inclusief werkgeverschap, zoals de Werkplekarchitecten, streven naar een evenredige afspiegeling van kansengroepen in de samenleving.

Non-discriminatie

Als sector trachten we bedrijven te sensibiliseren en te informeren rond het uitwerken van een non-discriminatiebeleid. Tijdens de vorige convenantperiode is er in samenwerking met 21 andere sectoren een intersectorale non-discriminatiecode ontwikkeld, die via e-mail en via een download op de website werd verspreid onder de werkgevers. In de intersectorale gedragscode krijgen werkgevers tools en acties aangereikt om concreet om te gaan met diversiteit en discriminerende situaties en worden ze gestimuleerd om een eigen gedragscode op te maken. Desondanks de geleverde inspanningen blijkt dat de brochure nog steeds onvoldoende gekend is bij onze bedrijven. Daarom willen we extra inzetten op intersectorale infosessies voor bedrijven, waar we de intersectorale handleiding non-discriminatie nog ruimer kenbaar zullen maken.



Resultaatsverbintenissen:

2021: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties
2022: uitvoering van sensibiliserende, informerende en ondersteunende acties

Prioriteiten en acties

Zie addendum 2021 – 2022

Rode draden

 Intersectorale toets	<ul style="list-style-type: none">• Organisatie met de cluster van info- en promoacties m.b.t. de clusterberoepen• Promotie onderwijskeizer + initiatieven inzake STEM i.s.m. intersectorale STEM-adviseurs• Intersectorale jobmobiliteit als gevolg van de coronacrisis bewerkstelligen i.s.m. de transportcluster en VDAB• Lerende Netwerken voor bedrijven rond thema's inzake duurzame inzetbaarheid i.s.m. de transportcluster• Aandacht voor basiscompetenties en digitale werknemers i.s.m. de transportcluster• Mentoropleiding (coach op de werkvloer) promoten en stimuleren i.s.m. de taxisector en de verhuissector• Actief bijdragen aan de werking van de intersectorale adviseurs
 Relancetoets	<ul style="list-style-type: none">• Het imago van de sector opkrikken door bedrijven informatie te verstrekken inzake alternatieve energieën• Met de cluster jobmobiliteit tussen de clustersectoren genereren• Lerende netwerken voor bedrijven organiseren• Bedrijven info en tools aanreiken rond maatregelen inzake de coronacrisis (sectorale gids, digitale organisatie, opleidingen VDAB)• Informeren over opleidingsmogelijkheden via VDAB voor werknemers (in tijdelijke werkloosheid)
 Partnerschappen op het snijvlak leren, werken en innoveren als middel om de complexe en maatschappelijke uitdagingen aan te gaan	<ul style="list-style-type: none">• VDAB en onderzoeksbureau<ul style="list-style-type: none">◦ Analyseren van huidige en toekomstige competenties binnen de sector◦ Uitvoeren van een competentieprognose met als resultaat een sectoraal competentiepaspoort• Onderzoek naar partnerschap met het VLAIO-Netwerk• Kennisuitwisseling en opvolging van innovatieve projecten i.s.m. Informazout• Werkgroep Innovatie met als doel initiatieven inzake energietransitie opzetten• Informeren en sensibiliseren van bedrijven rond energietransitie en innovatieve technologieën in de sector• Online en digitaal opleidingsaanbod ondersteunen



Competentie- en loopbaangericht werken

- Promotie van werkplekleren via infosessie voor bedrijven
- Regelmatige reflectie van het opleidingsaanbod en het in kaart brengen van nieuwe tendensen binnen de sector in samenwerking met de opleidingspartner VDAB
- Lerende Netwerken inzake duurzame inzetbaarheid
- Onderzoek sectorale opleidingsnoden
- Update van Competent en BKD
- Online en digitaal opleidingsaanbod ondersteunen
- Competentieprognose uitvoeren met als resultaat een competentiepaspoort

Algemene bepalingen inzake financiering, beëindiging, wijziging, evaluatie, controle en toezicht van de overeenkomst

Financiering

Twintig procent van het in artikel 1 vermelde bedrag wordt uitbetaald in zoverre de resultaatsverbintenis per decretaal thema is behaald. Als een resultaatsverbintenis niet wordt behaald, wordt de twintig procent a rato van het aantal behaalde resultaatsverbintenissen betaald.

Beëindiging

- Het sectorconvenant wordt afgesloten voor een periode van 2 jaar. Het sectorconvenant kan niet stilzwijgend worden verlengd.
- Het sectorconvenant eindigt hetzij bij het verstrijken van de looptijd, hetzij bij onderlinge overeenkomst tussen de partijen, hetzij door opzegging. De partijen kunnen op elk moment het sectorconvenant opzeggen, mits ze een opzegtermijn van 6 maanden in acht nemen. De kennisgeving van de opzegging gebeurt per aangetekende brief. De opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste werkdag na de kennisgeving. Het sectorconvenant kan door de Vlaamse Regering worden beëindigd zonder inachtnaam van een opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding als het algemeen belang dat in buitengewone omstandigheden vereist. Als bij de evaluatie door het departement Werk en Sociale Economie wordt vastgesteld dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op ernstige wijze tekortschieten in de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen, kan de Vlaamse Regering het sectorconvenant eenzijdig beëindigen zonder opzegtermijn en zonder dat het aanleiding kan geven tot de betaling van een vergoeding.

Wijzigbaarheid

- De Vlaamse Regering bepaalt na voorafgaand overleg tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners in het Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, de wijze waarop bijstellingen of wijzigingen van het actieplan of van de verbintenissen in het sectorconvenant tijdens de looptijd worden doorgevoerd.

Evaluatie

- Het departement Werk en Sociale Economie voorziet richtlijnen voor de inhoudelijke en financiële rapportage. Bij de opvolgingsmomenten en evaluaties wordt nagegaan of de aangegane verbintenissen ook effectief zijn bereikt.

Controle en toezicht

- De sociaalrechtelijke inspecteurs van de administratie zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van het decreet op de sectorconvenants en de uitvoeringsbesluiten ervan. De Vlaamse Regering kan in het geval van een vastgestelde inbreuk het sectorconvenant opschorten.

Opgemaakt in drie originele exemplaren waarvan elke partij een exemplaar ontvangt te Brussel op

Namens de Vlaamse Regering,

De Vlaamse minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw,

Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand,

Ben WEYTS

Namens de sociale partners van de sector Handel in Brandstoffen,
met als vertegenwoordigers voor de werkgevers:

De heer Etienne RIGO,
Voorzitter Brafco

De heer Johan MATTART,
Algemeen Directeur Brafco

en met als vertegenwoordigers voor de werknemers:

De heer Koen RYCKENBOER,
Algemeen sectorverantwoordelijke ACV-TRANSCOM

De heer Frank MOREELS,
Federaal secretaris Wegvervoer en Logistiek BTB-ABVV